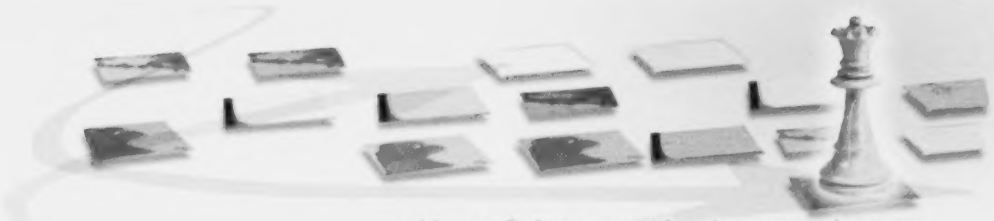


:: Vous faites partie de nos plans ::

2006-2007

Rapport annuel *de gestion*

des
services publics d'emploi
Emploi-Québec Laurentides

Adopté par le Conseil régional
des partenaires du marché
du travail des Laurentides

le 3 octobre 2007

Québec

Le Rapport annuel de gestion 2006-2007 est réalisé par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec Laurentides

Direction
Paul Demers, directeur de la Planification et du partenariat

Recherche et rédaction
Alain Saumure, agent de recherche

En collaboration avec
Denys Duchesne, attaché de direction
Robert Gareau, économiste régional

Mise en page
Sylvie Bock, agente de secrétariat

Le présent rapport de gestion couvre la seconde année du Plan d'action régional 2005-2008 des services publics d'emploi d'Emploi-Québec Laurentides.

Il porte sur les résultats des interventions réalisées entre le 1er avril 2006 et le 31 mars 2007, tel que le prévoyait le Plan d'action régional 2005-2008.

Emploi-Québec est l'agence gouvernementale responsable des services d'emploi. Cette agence est une organisation décentralisée fondée sur la gestion par résultats lui permettant de disposer de la marge de manœuvre requise pour adapter ses actions à la diversité des réalités du marché du travail régional et local. La reddition de comptes basée sur l'atteinte des résultats permet également d'assurer et d'évaluer la qualité des services publics d'emploi dans la région. Cette évaluation a été effectuée à partir de 17 indicateurs :

- Les indicateurs nos 1, 2, 5, 6, 8, 12, 13, 14 et 15 (en référence avec le tableau des indicateurs à l'annexe 1) mesurent l'accessibilité à nos services;
- Les indicateurs nos 3, 4, 7, 9, 10 et 16 mesurent l'efficacité de nos interventions, en évaluant l'effet de nos interventions sur le retour en emploi des participants;
- Les indicateurs nos 11 et 17 font état de l'efficience de notre prestation de services, par les économies générées au Fonds du Québec et au Compte de l'assurance-emploi.

Il est possible de télécharger la version intégrale du *Rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec Laurentides 2006-2007* à l'adresse suivante : http://www.emploiquebec.net.

Pour toute question sur ce rapport, vous pouvez communiquer avec la Direction de la planification et du partenariat au 450 569-7575.

Dépôt légal :
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007
ISBN 978-2-550-50891-5
Bibliothèque et Archives Canada, 2007
ISSN 1913-9403

Table
des matières

Le mot de la présidente et de la directrice régionale 7

La déclaration de la direction 9

Le sommaire des résultats 11

Une organisation centrée sur l'emploi 13
- Notre mission 13
- Notre personnel 13
- Nos principes directeurs 13
- Nos principaux défis organisationnels 13
- Nos clientèles 14
- Des ressources au service de la main-d'œuvre et des entreprises 14
- Une approche partenariale 15

Évolution du marché du travail 17
- La situation d'ensemble 17
- La situation selon le genre et l'âge 17
- Les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi 18
- L'évolution sectorielle du marché du travail 18

Des résultats probants 21
- Orientation 1 : Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides 21
- Orientation 2 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux 28
- Orientation 3 : Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail 30
- Orientation 4 : Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens 32

Des actions au cœur de l'actualité 35
- Des interventions auprès des entreprises 35
- Des interventions auprès des individus 39
- Des initiatives du Conseil 40

Annexes

Annexe 1 Suivi des indicateurs ciblés au PAR 2006-2007

Annexe 2 Résultats par centre local d'emploi (CLE)

Annexe 3 Fonds de développement du marché du travail au 31 mars 2007 et ventilation par mesure du nombre de participations dans l'année en cours et les déboursés au 31 mars 2007

Annexe 4 Portrait des nouveaux participants aux mesures actives au 31 mars 2007

Annexe 5 Structure administrative d'Emploi-Québec Laurentides au 31 mars 2007

Annexe 6 Coordonnées des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides au 31 mars 2007

Annexe 7 Coordonnées de la Direction régionale et des centres locaux d'emploi

Le mot de la présidente et de la directrice régionale

C'est avec grande fierté que nous présentons le rapport annuel de gestion des services publics d'emploi pour l'année 2006-2007.

Face aux importants besoins de main-d'œuvre et conformément aux orientations retenues par le Conseil inscrites dans notre plan d'action régional, nous avons essentiellement voulu tout au long de l'année favoriser une insertion maximale en emploi des personnes en situation de chômage et accorder un soutien continu aux entreprises afin d'atténuer leurs difficultés de recrutement. Notre souci constant d'une offre de service de qualité à la clientèle aura encore une fois cette année permis à notre organisation de se distinguer par ses résultats et ses performances, comme en font foi les quelques chiffres qui suivent.

Ainsi et à partir de l'enveloppe de 38,3 M$ dont nous disposions, nous comptons, au terme de l'exercice, 15 479 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, 438 entreprises nouvellement aidées et 7 780 personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. Nous avons par ailleurs fait une large place à l'information sur le marché du travail et aux services de Placement en ligne où 31 341 occasions d'emploi ont été signalées par les employeurs.

Les données et statistiques ici présentées de même que les réalisations dont il est fait part permettent d'apprécier l'importance et l'ampleur des travaux accomplis par notre personnel et le leadership de nos gestionnaires. Nous tenons à les remercier et à souligner aussi l'implication des membres de notre Conseil régional de même que celle de l'ensemble de nos partenaires.

Nous sommes convaincues que le travail de chacun et de chacune est porteur de mieux-être pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses de la région et qu'il constitue, collectivement, une contribution d'importance au développement économique et social des Laurentides.

La présidente du Conseil régional
des partenaires du marché du
travail des Laurentides

Monique Laurin

La directrice régionale et
secrétaire du Conseil régional
des partenaires du marché du
travail des Laurentides

Louise Paradis

La déclaration de la direction

Les résultats et les renseignements contenus dans le présent rapport sont sous la responsabilité de la directrice régionale des Laurentides et des gestionnaires cosignataires de cette déclaration. Cette responsabilité porte sur les étapes de collecte, d'enregistrement, d'exactitude, d'intégralité et de fiabilité des données utilisées pour la reddition de comptes annuelle quant aux résultats attendus et convenus dans le Plan d'action régional 2005-2008. Les sources de données nous proviennent de la Direction générale adjointe à la planification et à l'information sur le marché du travail qui coordonne le Rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec.

Emploi-Québec a maintenu, tout au cours de l'exercice financier, conformément à son mandat, des systèmes de contrôle interne et de suivi des résultats, de façon à permettre une saine gestion de ses activités et une reddition de comptes eu égard à ses engagements. Emploi-Québec Laurentides dispose notamment :

- d'une planification budgétaire opérationnelle élaborée régionalement et par CLE, suivie mensuellement selon les participations par mesure;
- d'un rapport financier sur ses engagements et dépenses, suivi et publié hebdomadairement et consolidé mensuellement par la Direction des services professionnels et de l'administration;
- d'un rapport de suivi des résultats au regard des indicateurs de son plan d'action régional, préparé mensuellement par la Direction de la planification et du partenariat;
- d'une analyse trimestrielle des résultats, remise à la directrice régionale par une équipe provenant des directions de la planification et du partenariat et des services professionnels et de l'administration;
- d'un suivi trimestriel du Plan d'action régional adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail;
- d'une structure de contrôle et de fiabilité des données sous la responsabilité d'un vérificateur interne.

Paul Demers
Directeur de la planification et du partenariat

Ghyslaine Allard
Directrice du soutien aux opérations

Pierre Nadeau
Directeur des CLE de Sainte-Thérèse et de Mirabel – Saint-Janvier

Sylvain Pesant
Directeur du CLE de Sainte-Agathe

Pierre Chénier
Directeur du CLE de Saint-Eustache

Sylvie Déry
Directrice du CLE de Saint-Jérôme

Brigitte Pharand
Directrice du CLE de Sainte-Adèle

Sylvie Marcil
Directrice du CLE de Mont-Laurier

Danielle Lemay
Directrice du CLE de Lachute

Diane Perreault
Directrice des services professionnels et de l'administration

Louise Paradis
Directrice régionale

Le sommaire des résultats

19,7 millions de dollars
de prestations non versées en assurance-emploi et en assistance-emploi aux personnes qui sont retournées en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

BUDGET
38,3 millions de dollars
investis auprès des individus et des entreprises dans les Laurentides

15 479 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec

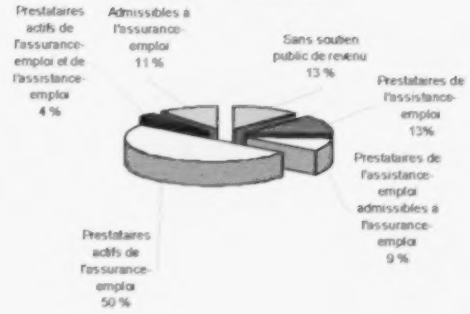
438 entreprises nouvellement aidées

7 780 personnes en emploi
après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

Clientèle individus

Parmi les 15 479 nouveaux participants ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, 47 % étaient des femmes et près de 74 % étaient admissibles* ou prestataires de l'assurance-emploi.

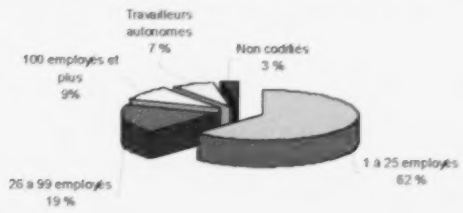
Statut des participants



Clientèle entreprises

Parmi les 438 entreprises aidées par une intervention d'Emploi-Québec, 62 % comptaient moins de 25 employés.

Entreprises nouvellement aidées, selon la taille



* Voir la définition à l'annexe 4.

Une organisation centrée sur l'emploi

Notre mission

De concert avec les partenaires du marché du travail, les services publics d'emploi participent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail régional de même qu'à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Ils offrent leurs services aux chercheurs d'emploi, aux travailleuses et travailleurs et aux entreprises en visant l'insertion sociale et professionnelle, le maintien, la stabilisation et la création d'emplois. De plus, l'agence favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre, qualifiante et transférable. En ce sens, Emploi-Québec Laurentides considère que sa mission est liée intimement au développement économique et social de la région.

Notre personnel

Nous comptons sur notre personnel. Par son engagement, notre personnel est un acteur de première ligne dans le développement harmonieux de l'emploi et de la main-d'œuvre. Chacune de nos employées et chacun de nos employés se trouve au cœur des principes directeurs et des défis organisationnels.

Nos principes directeurs

- Nous favorisons l'autonomie et la dignité afin de permettre à chaque personne recherchant un emploi de trouver un travail qui lui convient.
- Nous affichons nos couleurs : notre mission, nos mandats, nos structures et notre déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens qui font d'Emploi-Québec une organisation centrée sur le client.
- Tout en menant la lutte au chômage et à l'exclusion sociale, nous appuyons le développement économique.
- Nous croyons que la concertation mène loin : le partenariat constitue la pierre angulaire à partir de laquelle nos interventions prennent forme en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Nos principaux défis organisationnels

- Implanter un continuum de services aux individus axé vers l'emploi.
- Perfectionner notre approche-client.
- Intensifier notre présence auprès des entreprises.
- Optimiser la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail.
- Réduire le taux d'abandon aux mesures actives, principalement pour la Mesure de formation de la main-d'œuvre.

Nos clientèles

Emploi-Québec offre des services d'emploi à l'ensemble de la main-d'œuvre des Laurentides et aux entreprises, en partenariat avec les intervenants du marché du travail.

Les clientèles des services publics d'emploi sont :

- les personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement celles qui courent un risque de chômage prolongé;
- les personnes en emploi dont les emplois sont menacés;
- les entreprises dont les emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, ainsi que celles qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent accroître les compétences de leur personnel.

Des ressources au service de la main-d'œuvre et des entreprises

Près de 125 employées et employés et gestionnaires assurent la prestation des services publics d'emploi dans les Laurentides. Ils sont répartis dans les principaux corps d'emploi suivants: agentes et agents d'aide à l'emploi, conseillères et conseillers aux services aux individus et aux entreprises, agentes et agents de recherche, économiste, chefs d'équipe, coordonnatrices et coordonnateurs, techniciennes et techniciens en administration et personnel de bureau.

L'année 2006-2007 a été marquée par une réduction d'environ 7 % de l'effectif. Ainsi, des travaux de réorganisation ont été nécessaires pour atteindre nos objectifs. Par exemple, la gestion de plusieurs dossiers qui relevait des CLE a été régionalisée, et ce, sans ajout d'effectifs. Par ailleurs, Emploi-Québec a entrepris une reconfiguration du réseau afin d'optimiser l'utilisation des ressources. La mise en place progressive des services communs d'accueil, d'évaluation et de référence pour les services d'emploi et de solidarité sociale permettra d'améliorer le cheminement de la clientèle. Par ailleurs, des efforts de réduction des coûts de fonctionnement ont été faits afin de limiter les répercussions de la baisse des budgets sur les effectifs.

Le réseau d'Emploi-Québec Laurentides est composé d'un bureau régional situé à Saint-Jérôme, de huit centres locaux d'emploi permanents, soit un par MRC, et d'un point de services à Rivière-Rouge (secteur L'Annonciation).

Du côté des ressources financières, les débours totaux du Fonds de développement du marché du travail en 2006-2007 se sont élevés à 38 322 701 $, soit 777 121 $ de plus que l'année précédente.

Pour assurer notre prestation de services, soit les dépenses liées à la masse salariale, au matériel et autres frais de fonctionnement, nous disposions d'un budget de 6 383 734 $, en baisse de 125 266 $ par rapport à l'année dernière. Ce budget incluait les sommes versées pour l'équité salariale et les augmentations de salaire.

Une approche partenariale

Pour réaliser sa mission, Emploi-Québec s'inscrit dans une approche partenariale dont la responsabilité de gestion est partagée avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides. Le Conseil a notamment pour fonctions de définir les problématiques du marché du travail et d'élaborer le Plan d'action régional en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Emploi-Québec est aussi associée avec différents partenaires, dont la Conférence régionale des élus (CRÉ) qui doit tenir compte des stratégies et des objectifs régionaux en matière d'économie et d'emploi déterminés par le Conseil. De façon particulière en 2006-2007, Emploi-Québec a été partenaire de trois ententes spécifiques ou de partenariats portant sur :

- la culture et les communications;
- le développement de l'immigration;
- la réussite éducative des jeunes.

Avec ses partenaires de concertation, Emploi-Québec a mis en commun en 2006-2007 des idées, des priorités, des façons de faire et s'est entendue sur des orientations, des stratégies et des actions à réaliser. Citons la Conférence administrative régionale (CAR), responsable d'harmoniser l'action gouvernementale en région, les conseils d'administration des centres locaux de développement (CLD) où siègent les directeurs de centres locaux d'emploi (CLE), le Forum régional des Laurentides Emploi-Québec–Ressources externes qui assure une interface fonctionnelle entre les organismes communautaires oeuvrant en employabilité et les services publics d'emploi, le Comité de concertation de l'entente du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)-Emploi-Québec pour la formation de la main-d'œuvre et, finalement, une vingtaine de tables et de comités sectoriels régionaux.

Également, Emploi-Québec a recours à des partenaires de services pour réaliser une activité ou un service préalablement défini. Les principaux partenaires de services sont les centres locaux de développement (CLD) pour la réalisation des ententes concernant la mesure Soutien au travail autonome, les carrefours jeunesse-emploi (CJE) pour Solidarité jeunesse et les ressources externes dans la réalisation des Services d'aide à l'emploi et des Projets préparatoires à l'emploi. Notons à cet effet qu'en 2006-2007 Emploi-Québec Laurentides a transigé avec 18 ressources externes pour la réalisation de 42 ententes de services.

Afin de connaître leur opinion, d'obtenir et de donner de l'information avant une prise de décision, Emploi-Québec s'adresse à ses partenaires de consultation dont les principaux sont les comités sectoriels, le Comité d'intégration et de maintien des personnes immigrantes et le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) des personnes handicapées. Différents comités aviseurs agissent aussi comme partenaires de consultation sur les questions touchant les travailleurs âgés de 45 ans et plus, la main-d'œuvre féminine et la clientèle jeunes.

Évolution du marché du travail

La situation d'ensemble

Selon les données de Statistique Canada[1], l'effectif en emploi a augmenté de 1,3 % en 2006-2007 comparativement à l'année précédente. La hausse s'est faite sentir surtout dans la catégorie des postes à temps plein. Dans ce contexte, le taux de chômage de la région a diminué, passant de 8,3 % en 2005-2006 à 7,8 % en 2006-2007[2].

La situation selon le genre et l'âge

Pour l'année financière 2006-2007, l'emploi chez les femmes s'est établi à 118 200 postes et leur taux de chômage à 7,6 %. Depuis plusieurs années, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes et cette situation se confirme encore cette année. L'écart est cependant minime puisque celui des hommes a été de 7,9 %.

La participation au marché du travail des femmes est demeurée relativement stable. Leur taux d'activité (60,2 %) est demeuré nettement inférieur à celui des hommes (70,6 %). Rappelons cependant que la tendance de longue période contribue à une diminution de l'écart à ce chapitre. Autrement dit, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail.

L'effectif en emploi des jeunes de 15 à 24 ans s'est établi à 34 800, soit légèrement sous la marque atteinte l'année précédente. Leur taux de chômage (15,5 %) a augmenté et continue d'être supérieur à celui des autres catégories d'âge. Les jeunes sont actifs sur le marché du travail, leur taux d'activité (71,2 %) se situant au-dessus de la moyenne régionale (65,3 %).

On comptait 112 200 emplois chez les 25 à 44 ans en 2006-2007. À 8,3 %, leur taux de chômage est plus élevé que celui de l'ensemble des groupes d'âge (7,8 %). Leur participation au marché du travail est très élevée avec un taux d'activité de 85,2 %. Rappelons qu'il s'agit du groupe le plus important sur le marché du travail.

L'effectif en emploi a fortement augmenté chez les 45 ans et plus et s'est établi à 104 800 en 2006-2007. En raison du vieillissement de la population et de la tendance des travailleurs âgés à participer davantage au marché du travail, ce groupe est de plus en plus important. Son taux de chômage s'est établi à 5,8 %, soit nettement en dessous de la moyenne. Par contre, la durée moyenne du chômage (23 semaines) est plus élevée que celle qu'on observe globalement sur le marché du travail (17,5 semaines). Autrement dit, le risque d'être en chômage est plus faible dans ce groupe, toutefois lorsqu'une personne se retrouve en chômage, elle en sort plus lentement. On remarque une situation inverse chez les jeunes. Le risque d'être en chômage est plus élevé,

1. La taille de l'échantillon est passée de 415 ménages à 365 ménages. Cet échantillon était de près de 600 en 2003. De plus, l'examen de la répartition de l'échantillon par municipalité régionale de comté (MRC) soulève des questions. La distribution de l'échantillon ne respecte pas l'importance relative des MRC. Cette situation complique l'interprétation des données et nous oblige à redoubler de prudence.
2. Les données qui sont présentées dans ce texte sont compilées en fonction de l'année financière, soit d'avril à mars. Elles diffèrent donc de celles qui sont diffusées dans nos autres publications.

comme en témoigne leur taux de chômage systématiquement plus haut que la moyenne. En contrepartie, les jeunes demeurent moins longtemps sans travail (10,7 semaines).

Les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi

La région comptait près de 19 960 prestataires de l'assurance-emploi en 2006-2007, soit 2,3 % de plus que l'année précédente. À l'exception de Lachute, tous les CLE ont connu une augmentation du nombre de prestataires. Pour les CLE de Mont-Laurier, de Mirabel–Saint-Janvier et de Saint-Jérôme, la hausse a été plus forte que la moyenne régionale, soit 5,8 %, 4,1 % et 5,8 % respectivement. En ce qui concerne les CLE de Sainte-Thérèse, de Saint-Eustache et de Sainte-Adèle, l'augmentation a été faible.

Après avoir évolué à la baisse pendant plusieurs années, l'effectif de prestataires du Programme d'aide sociale (sans contraintes à l'emploi) montre une progression qui a commencé à se manifester vers le milieu de 2006. En mars 2007, la région comptait 7 400 prestataires sans contraintes à l'emploi, soit près de 350 de plus qu'à la même période de l'année précédente. Presque toutes les MRC ont suivi le mouvement à la hausse.

L'évolution sectorielle du marché du travail

Avec trois emplois sur quatre dans l'économie régionale, le secteur tertiaire est de loin le plus important. En 2006-2007, on y comptait 192 600 personnes en emploi, soit 1,6 % de plus que l'année précédente. La tendance dans les activités reliées à la consommation (*commerce, restauration et hébergement*, etc.) est globalement positive. L'*enseignement* a contribué à la croissance et on peut avancer qu'il en a probablement été de même dans la *santé*. Dans les autres activités de services (exemples : *finance, assurance, immobilier et location* et *services professionnels, scientifiques et techniques*), la tendance demeure positive.

Dans le secteur secondaire, la *construction* a encore connu une bonne année alors que la fabrication a eu ses hauts et ses bas. Le secteur du bois a été particulièrement touché. Une partie de cette industrie traverse une période de restructuration au terme de laquelle l'emploi risque de ne pas revenir au niveau atteint lors des années précédentes.

Dans le manufacturier, la fermeture d'entreprises est à l'origine de la diminution alors que, dans d'autres, c'est plutôt une réduction de l'activité qui est en cause. La force du dollar canadien, la flambée des prix de l'énergie et la montée de la concurrence, notamment celle en provenance de la Chine, sont les facteurs les plus souvent cités pour expliquer les difficultés de l'industrie manufacturière. Toutefois, la plus importante industrie de notre région, celle de la fabrication du matériel de transport, se porte bien et nous entrevoyons l'avenir avec un certain optimisme. Cet important secteur est fortement influencé par quelques grandes entreprises. L'évolution du carnet de commandes de ces dernières demeure cruciale pour l'ensemble de l'industrie.

Enfin, le secteur primaire compte près de 3 000 personnes en emploi en 2006-2007, soit moins que l'année précédente. L'industrie forestière a encore été malmenée au cours de la dernière année: le conflit sur le bois d'œuvre, le taux de change élevé et la réduction de 20 % de la possibilité forestière ont affaibli l'emploi dans ce domaine.

En résumé, nous pensons que le marché du travail des Laurentides est demeuré relativement solide malgré les difficultés du secteur manufacturier. Les facteurs favorables qui ont soutenu la croissance au cours des dernières années sont encore présents et devraient continuer d'exercer leur influence positive au cours des prochaines années.

Des résultats probants

Voici sommairement, pour chacune des orientations du Plan d'action régional 2005-2008, les résultats obtenus pour l'année 2006-2007.

Orientation 1 : Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides

La production d'une information proactive sur le marché du travail (IMT) constitue l'un des principaux axes d'intervention de cette orientation. Année après année, des citoyennes et des citoyens des Laurentides vivent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi alors que des employeurs cherchent à pourvoir des postes vacants. La grande majorité des personnes en chômage parviennent à trouver par elles-mêmes un emploi. Mais la rapidité à le faire, autant que celle des entreprises à pourvoir leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi et sur les possibilités qu'offre le marché du travail.

Par ses salles multiservices aménagées dans chacun des CLE de la région et par l'entremise d'Internet (emploiquebec.net), Emploi-Québec rend l'IMT accessible et disponible au grand public. Se sont ajoutées en cette matière, au cours de l'année, les publications suivantes : *Bulletin régional sur le marché du travail* (quatre parutions), *Perspectives professionnelles* et *Perspectives sectorielles régionales 2006-2010.* Le service de Placement en ligne pour les individus et les entreprises et l'intervention rapide auprès des personnes à risque de chômage prolongé font également partie de l'offre de service liée à cette orientation.

Le chômage de longue durée touche davantage des segments de population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et conduit souvent à l'exclusion et à la pauvreté. Ainsi, cette orientation préconise la préparation et l'insertion en emploi des personnes sous-scolarisées en portant une attention particulière aux jeunes de 18 à 24 ans, aux jeunes femmes responsables de familles monoparentales, aux personnes handicapées et aux personnes de 45 ans et plus. Elle s'ouvre sur le partenariat et la concertation dans la mise en œuvre des stratégies gouvernementales à l'égard de ces groupes défavorisés.

Afin d'assurer l'efficacité des interventions liées à cette orientation, 15 indicateurs de résultats sont suivis, couvrant nos services tant universels que spécialisés ainsi que ceux qui sont offerts à nos clientèles plus éloignées du marché du travail.

Nombre d'occasions d'emploi signalées au service de Placement en ligne

La cible a été atteinte à 96 %. La décision de considérer les offres affichées par les agences de placement comme un seul poste vacant, et ce, peu importe le nombre de postes inscrits par celles-ci a modifié la donne finale.

Par ailleurs, l'achalandage s'est accru considérablement du côté des individus inscrits à ce service. En effet, le nombre de chercheurs d'emploi distincts a augmenté de 13 % cette année. De plus, on estime à près de 6 848 le nombre d'entreprises qui ont eu recours à ce service au cours de l'année, soit 1,5 % de plus que l'an passé. Les emplois affichés touchent une variété de professions et reflètent la structure du marché du travail de la région.

Pour le Placement étudiant du Québec, 2 135 candidatures et près de 2 501 postes vacants ont été signalés et ne sont pas inclus dans ce résultat final.

Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec

Avec 15 479 nouveaux participants, la cible a été atteinte à 104 %, en baisse de 4 % comparativement à l'année 2005-2006. On remarque une augmentation de plus de 27 % de la clientèle de 55 ans et plus qui a utilisé nos services cette année. Ce résultat est attribuable à la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 et plus.

Par ailleurs, la clientèle féminine a représenté 47 % des nouvelles participations, soit un taux légèrement supérieur à celui de l'an passé. Les mesures où le taux de participation féminine est élevé sont Projets préparatoires à l'emploi - Volet général (83 %), Subventions salariales - volet économie sociale (69 %) et Mesure de formation – individus (53 %).

Notons toutefois que cet indicateur ne tient toujours pas compte du nombre de personnes qui ont recours exclusivement aux activités offertes en libre-service, ni du nombre d'individus bénéficiant exclusivement du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

Emploi-Québec aspire à ce que les personnes aidées par ses services se trouvent un travail et qu'elles puissent ensuite poursuivre leur développement en emploi. Cet indicateur permet d'estimer dans quelle mesure les interventions des services publics d'emploi ont pu produire cet effet. L'efficacité des interventions est mesurée, entre autres, par le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi après avoir bénéficié d'une intervention.

Le taux d'atteinte de la cible est de 96 % pour la région et 95 % pour le Québec. Le nombre de nouveaux participants a chuté de 4 % depuis l'an passé et se répercute sur le nombre de retours en emploi.

Les résultats de personnes en emploi sont reliés aux individus qui ont terminé une intervention d'Emploi-Québec entre le 1er janvier et le 31 décembre 2006. Ainsi, certains résultats dénombrés se rapportent à des personnes qui ont entrepris une activité lors de l'année précédente. Par ailleurs, certains résultats d'emploi ne seront considérés que l'année prochaine. Ce décalage avec l'année financière, du 1er avril au 31 mars, vise à nous permettre de faire une relance de nos clients sans emploi après la fin d'un parcours, soit douze semaines plus tard.

Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

Cet indicateur met en relation le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec avec le nombre de personnes ayant terminé l'intervention. Le résultat lié au taux d'emploi a été supérieur à la cible à atteindre, il s'agit donc d'une hausse de 3,3 points de pourcentage par rapport à l'année 2005-2006. Les taux constituent des compléments d'information aux résultats obtenus pour les personnes en emploi. La période utilisée pour la reddition de comptes correspond à celle où les personnes ont terminé leur intervention, c'est-à-dire entre le 1er janvier et le 31 décembre 2006.

Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi

Cette cible a été atteinte à 109 %. Plus de 64 % des prestataires de l'assurance-emploi desservis avaient moins de 30 ans ou plus de 45 ans. Les femmes représentent 47 % des prestataires participants à l'assurance-emploi.

Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

Nous avons réalisé 116 % de la cible, soit 17 points de pourcentage de plus que celle qui a été atteinte au niveau provincial (99 %). Il s'agit d'une augmentation de 11 % en comparaison avec l'année dernière.

Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée

Ces données sont suivies à titre indicatif. Les mesures visant la préparation et l'insertion en emploi[3] s'adressent aux personnes qui présentent des difficultés plus importantes de cheminement vers l'emploi et qui risquent de vivre des périodes de chômage de longue durée. On entend par chômage de longue durée une période d'absence du marché du travail de plus de douze mois consécutifs. Pour être efficientes, les mesures de plus longue durée nécessitant des investissements plus élevés devraient être utilisées surtout pour les personnes dont les difficultés d'insertion sont les plus fortes. Les mesures Projets préparatoires à l'emploi, Subventions salariales, Soutien au travail autonome et Mesure de formation de la main-d'œuvre sont notamment concernées. La proportion des participants à ces mesures qui répondent aux critères des personnes à risque élevé de chômage de longue durée s'est élevée à 58,9 %.

3. Les autres mesures touchent notamment l'aide à la recherche d'emploi et le soutien du revenu.

Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participant à l'assistance-emploi

Cible	5 000
Résultat	4 011

Le taux d'atteinte de la cible, soit 80 %, et la baisse de 22 % de nouveaux participants à l'assistance-emploi par rapport à l'année dernière s'expliquent par quatre grands facteurs:

- la baisse de près de 8 % du nombre de prestataires aptes au travail depuis trois ans;
- la prise en charge rapide des nouveaux demandeurs qui sont dirigés vers les services d'emploi avant même d'être admis à l'aide de dernier recours;
- les difficultés accrues à mobiliser certains prestataires puisque la participation aux activités d'insertion à l'emploi est maintenant volontaire;
- on observe chez les prestataires de dernier recours, une hausse des cas d'entrevues initiales qui ne se poursuivent pas après cette rencontre. Ces entrevues ne sont pas comptabilisées comme une participation.

Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

Cible	2 264
Résultat	1 825

Cet indicateur correspond au nombre de prestataires de l'assistance-emploi qui ont occupé ou qui occupaient un emploi après une intervention d'Emploi-Québec. Le nombre de nouveaux participants prestataires de l'aide de dernier recours a chuté de 22 % depuis l'an passé et se répercute proportionnellement sur le nombre de retours en emploi, ce qui explique que la cible a été atteinte à 81 %.

Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

Le taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi met en relation le nombre de prestataires ayant occupé ou occupant un emploi à la suite de l'intervention d'Emploi-Québec avec le nombre de prestataires ayant terminé l'intervention. Le résultat obtenu par la région, soit 42,7 %, représente 97 % de l'objectif, mais dépasse le résultat provincial.

Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes

Le nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes, est un nouvel indicateur. Cette cible a été atteinte à 109 % en 2006-2007.

Ainsi, plus de la moitié de ces nouveaux participants ont entre 30 et 44 ans. Ils se répartissent également entre hommes et femmes et sont des nouveaux arrivants (établis au Canada depuis moins de trois ans) dans une proportion de 68 %.

Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec

Il s'agit ici aussi d'un nouvel indicateur. Ce taux d'emploi des personnes immigrantes met en relation le nombre de personnes ayant occupé un emploi ou occupant un emploi à la suite de l'intervention d'Emploi-Québec avec le nombre de personnes ayant terminé leur intervention. Parmi les personnes immigrantes qui ont terminé leur parcours, 50,8 % ont occupé ou occupaient un emploi par la suite, ce qui est largement supérieur au résultat québécois, qui s'établit à 43,7 %.

Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base

L'indicateur dénombre les participantes et les participants aux différents volets de la formation de base : francisation, alphabétisation, formation préalable à la formation professionnelle, formation générale, métiers semi-spécialisés ainsi que la formation professionnelle au secondaire. Cet indicateur est atteint à 112 % cette année. Il s'agit d'une légère hausse par rapport au résultat de l'année précédente.

Il y a eu 2 529 nouvelles participations[4] à la Mesure de formation de la main-d'œuvre. Les engagements pour cette mesure totalisent 17 883 650 $, incluant le soutien du revenu versé aux participants, soit 9,3 % de plus que l'an passé. Cette mesure a représenté 47 % des engagements totaux de la région. Afin de répondre à la demande du marché du travail, 29 formations ont été achetées par Emploi-Québec cette année.

Les jeunes ont bénéficié davantage de la Mesure de formation de la main-d'œuvre, particulièrement en formation générale : 70 % des participants avaient moins de 30 ans.

Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi

Cet indicateur est calculé en faisant la somme des prestations non payées à des prestataires actifs à l'assurance-emploi en raison d'un retour au travail à la suite d'une intervention reconnue aux fins de l'Entente Canada-Québec. La cible fut atteinte à 140 %, un résultat nettement supérieur à celui de l'an passé (+27 %). Notons que certains retours en emploi ne génèrent aucune économie au Compte de l'assurance-emploi. Ainsi, cette cible ne tient pas compte des prestataires qui ont trouvé un emploi à la suite de leur participation à l'une de nos mesures ou qui ont épuisé leurs prestations pendant cette période.

4. Les participations représentent l'ensemble des mesures auxquelles ont participé des individus inscrits à une ou à plusieurs mesures actives. Ainsi, une personne participant à deux mesures différentes au cours de la période (elle peut par exemple terminer une mesure et en commencer une autre) sera comptabilisée deux fois dans l'élément « total des participations » et une seule fois dans le « total des adultes distincts ».

Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi

Cible	7 669 998 $
Résultat	5 681 122 $

Les prestations non versées par l'assistance-emploi sont calculées en additionnant l'effet monétaire des sorties de l'aide et des réductions de prestations recensées lorsqu'une aide a été apportée à un prestataire de l'assistance-emploi par les services publics d'emploi. Ainsi, les prestataires de l'assistance-emploi qui ne reçoivent plus d'aide ou qui ont déclaré des revenus de travail à la suite d'une activité d'Emploi-Québec et ceux qui ont fait l'objet d'une réduction d'aide ont permis des économies de l'ordre de 5,7 M$ à l'assistance-emploi. Il s'agit d'une baisse de 10 % par rapport à l'année précédente. L'atteinte partielle de cette cible fixée à 7,7 M$ s'explique, entre autres, par la baisse du nombre de prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes au travail et par l'alourdissement de la clientèle. Bien que le nombre d'adultes sans contraintes ait chuté de 31 % dans les Laurentides depuis mars 2000, la durée cumulative moyenne de présence à l'aide de dernier recours est passée de 105 mois en mars 2000 à plus de 112 mois en mars 2007.

Orientation 2 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

La croissance économique est le principal déterminant de la création d'emplois et de la capacité à lutter contre la pauvreté. Cette croissance est largement déterminée par la capacité des entreprises à s'adapter aux changements, à innover et à investir dans la formation de leur main-d'œuvre. Emploi-Québec veut soutenir l'effort de formation des entreprises et contribuer à l'implantation d'une culture de formation continue de la main-d'œuvre régionale. Cette orientation s'articule autour de la promotion et du soutien du perfectionnement des personnes en emploi par la formation, d'efforts pour atténuer les difficultés de recrutement des employeurs et du soutien dans la gestion des ressources humaines. Sont également au centre des interventions les problèmes reliés aux secteurs des produits de bois, des aliments et boissons, des meubles, de la foresterie et de l'exploitation forestière, de l'hébergement et de la restauration, des arts, spectacles et loisirs, du commerce, des produits métalliques et de l'agriculture.

Afin d'assurer l'efficacité des interventions liées à cette orientation, deux indicateurs de résultats sont suivis et couvrent les services offerts à la main-d'œuvre en emploi et aux entreprises.

Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives

Cet indicateur recense le nombre d'entreprises bénéficiant d'une intervention en vertu du volet employeurs de la Mesure de formation de la main-d'œuvre et des volets suivants de la mesure Concertation pour l'emploi : comité de main-d'œuvre, comité de reclassement, aménagement et réduction du temps de travail, planification et développement des ressources humaines, projets de stabilisation de l'emploi et autres projets. De plus, les entreprises bénéficiaires de services-conseils offerts par notre personnel sont maintenant incluses comme nouvelles entreprises aidées. Toutefois, celles qui sont rejointes par les services de Placement en ligne ne sont pas comptabilisées par cet indicateur.

L'objectif en 2006-2007 a été dépassé et atteint à 143 %. L'utilisation accrue de la Mesure de formation de la main-d'œuvre pour les entreprises et la comptabilisation des services-conseils explique ce résultat. Nos conseillères et nos conseillers ont en effet amorcé 282 projets de formation en entreprise cette année; il s'agit d'une hausse de 49 %. De plus, 222 entreprises ont bénéficié de services-conseils de la part de notre personnel.

Par ailleurs, nos équipes dédiées aux services aux entreprises ont aussi réalisé plusieurs activités reliées au soutien et à la promotion de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO). Leur soutien s'est traduit par l'analyse de 24 projets par la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Ainsi, 23 projets totalisant 545 536 $ ont été recommandés pour 16 entreprises de la région. Grâce au FNFMO, le programme Subvention pour la formation de la main-d'œuvre – intervention régionale qui vise à répondre à des besoins régionaux en matière de formation de base, de francisation et de recyclage, a permis d'offrir 343 heures de formation aux travailleuses et aux travailleurs de huit entreprises du territoire.

Nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail

Cet indicateur touche l'ensemble des ententes convenues en vertu du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), qui ont été conclues entre l'apprenti, l'employeur et Emploi-Québec et qui ont débuté au cours de 2006-2007. Près de 24 % des ententes signées en cours d'année sont

reliées au Règlement sur la qualité de l'eau, obligeant ainsi les municipalités à certifier les opérateurs en traitement de l'eau potable. Cet indicateur ne dénombre pas les 47 nouveaux compagnons qui ont été formés cette année en lien avec ce programme. Le compagnon assure la formation et l'encadrement des apprentis et il atteste les compétences acquises par ceux-ci.

Orientation 3 : Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail

Lors des consultations locales et régionale menant à l'élaboration du Plan d'action régional, il est ressorti qu'un écart important subsiste entre les attentes de l'entreprise d'aujourd'hui et celles de la nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs vis-à-vis du travail. Alors que les entreprises demeurent plutôt traditionnelles dans leur façon de faire, la main-d'œuvre, elle, exprime clairement ses besoins notamment sur la valeur accordée au travail, sa loyauté, les conditions de travail et la conciliation travail-famille. Ainsi, les gestionnaires d'entreprises devront tenir compte de ces réalités, souvent fort différentes des leurs, dans leur gestion des ressources humaines, notamment dans l'accueil des nouveaux employés, la reconnaissance au travail et la détermination des conditions de travail.

De plus, les enquêtes menées auprès des entreprises des Laurentides depuis 1998 soulignent qu'une cause importante de difficultés de recrutement est le manque de candidats ayant les qualités personnelles requises. Ainsi, plusieurs personnes ont des lacunes en matière d'attitudes et de comportements (savoir-être) pour occuper les emplois disponibles. La main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain est appelée à mobiliser ses savoirs, ses aptitudes et ses habiletés ainsi que les ressources de son environnement de travail en vue d'une action appropriée et efficace, ce qui est appelé le savoir-agir.

Cette orientation vise à favoriser l'arrimage entre les attentes des entreprises et celles de la nouvelle génération de travailleurs et à préparer les personnes les plus éloignées du marché du travail en leur permettant de faire l'apprentissage d'habitudes de travail nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi.

Une deuxième édition du Forum attitudes et comportements reliés au travail se tiendra sous l'égide de la Table métropolitaine de Montréal. Ce forum rejoindra les entreprises de Laval, Laurentides et Lanaudière. Un volet sur la main-d'œuvre immigrante sera ajouté. C'est la région des Laurentides qui est mandatée pour réaliser ce projet.

Le développement d'un outil d'intervention afin de soutenir les gestionnaires d'entreprises dans l'arrimage de leurs attentes, attitudes et comportements en lien avec la nouvelle génération de travailleurs est en cours. Il s'agira d'un outil Web interactif. Pour le concevoir, un groupe de discussion avec des représentants d'entreprises qui ont participé au premier Forum a été consulté. Emploi-Québec soutient ce projet par l'entremise du comité Partenaires du marché du travail.

Un DVD sur les attitudes et les comportements a été produit dans la région. Son objectif est de sensibiliser la clientèle actuellement en formation ou en démarche d'emploi sur les attitudes et les principales qualités demandées par les employeurs. Cet outil a été distribué aux enseignants, aux

intervenants des centres de formation générale et professionnelle et des cégeps, aux ressources externes et autres partenaires d'Emploi-Québec. De plus, il est maintenant utilisé en salle de cours ou lors des sessions de groupe afin d'informer les étudiants et les chercheurs d'emploi sur les attentes des employeurs. Un guide pédagogique sera aussi produit à l'intention des intervenants pour en maximiser l'utilisation. Le lancement a eu lieu le 5 juin en présence de 60 personnes et le DVD a été distribué à 250 exemplaires.

Plusieurs ateliers ont été conçus et offerts aux entreprises dans chacune des MRC. Par exemple, un consultant a été sélectionné par le CLE de Sainte-Thérèse pour dispenser une formation en gestion des ressources humaines à un regroupement d'entreprises. Les formations ont débuté à l'automne et seront dispensées à raison d'une fois par mois pendant dix mois. Les employeurs ont particulièrement apprécié les ateliers suivants : Réalités de Thérèse-De Blainville, Impact humain sur la croissance et décroissance et Devenir une entreprise séduisante. Du côté du CLE de Lachute, une quinzaine de gestionnaires et de superviseurs ont reçu une douzaine d'heures d'accompagnement afin de leur permettre de développer certaines habiletés ainsi que des pratiques de gestion favorisant une bonne communication et la rétention de leur personnel. Un déjeuner-conférence sur les préalables à un bon recrutement a été organisé par le CLE de Saint-Eustache. Cette activité, Recruter et embaucher du personnel : la clé de la réussite, qui a eu lieu le 21 septembre 2006, a connu un franc succès. Vingt-six participants provenant de 20 entreprises étaient présents. Le CLE de Mont-Laurier, avec la collaboration de la Chambre de commerce, a offert une formation en communication interpersonnelle à douze représentants d'entreprises. À Mirabel, en juin 2006, le Comité emploi a organisé un souper-conférence sur le thème Gestion de conflit. Plus de 40 entreprises étaient présentes.

Également, Emploi-Québec participe aux travaux de la Table de concertation sur la relève en entreprise avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation. Son objectif est d'établir une veille active sur la problématique de la relève. Il a été convenu qu'un sous-comité de travail, composé exclusivement de dirigeants d'entreprises vivant un problème de relève, soit mis sur pied afin d'explorer les besoins de ceux-ci et d'y apporter des solutions concertées.

D'autre part, nous avons intégré des volets en lien avec les attitudes et les comportements attendus des employeurs dans la plupart de nos mesures et de nos services qui s'adressent aux individus. Ainsi, nos sessions de groupe ont été revues et incluent maintenant un bloc d'information sur le savoir-être et les qualités personnelles requises sur le marché du travail. De même, la plupart des formations achetées ou mises en oeuvre par Emploi-Québec incorporent maintenant un volet « attitudes et comportements ».

Plusieurs nouveaux types de projets d'accompagnement ont été développés cette année; par exemple, le CLE de Sainte-Adèle a négocié deux nouvelles ententes de service qui offrent un accompagnement personnalisé pouvant s'échelonner sur une période d'une année. Ce soutien est jumelé à un suivi de 12 semaines durant la période d'intégration en emploi ou à un suivi lors du début de la participation à une autre mesure d'Emploi-Québec. Ce service vise à faciliter l'intégration au marché du travail. Grâce à la mesure de préparation à l'emploi, le projet « Service à la clientèle » a été mis de l'avant pour des personnes prestataires de la solidarité sociale. En plus de la formation professionnelle, des volets sur les attitudes et les comportements recherchés par

les employeurs sont intégrés au contenu. Ce concept a permis à 14 participants de travailler en parallèle l'acquisition de connaissances professionnelles et d'habiletés personnelles pour préparer leur insertion en emploi. Le projet était étalé sur 13 semaines incluant deux semaines de stage et quatre semaines de suivi post-participation. Au 31 mars, deux participantes étaient en formation, deux participants suivaient sur un programme de subvention salariale, deux travaillaient chez Éclipse, deux suivaient un programme Devenir, un était en cure de désintoxication et trois toujours en recherche d'emploi.

Lors d'une opération spéciale, les CLE de Sainte-Agathe et de Sainte-Adèle ont profité d'une rencontre d'information personnalisée avec 50 prestataires de la sécurité du revenu pour aborder le développement des savoirs. Un projet Alternance travail-études en cuisine a débuté le 18 avril avec 19 participants provenant de la région des Laurentides. À la fin de juin, les stages débutaient et 13 participants étaient toujours actifs. Un service de coordination était intégré à la formation et permettait de suivre les participants sur une période d'un an. Il s'agissait d'établir et de maintenir les liens entre l'individu, l'industrie et le milieu scolaire. Plus spécifiquement, le coordonnateur devient le lien entre les acteurs concernés (employeurs, formateurs) afin de maximiser les chances de réussite et l'évolution du participant.

Orientation 4 : Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

Pour Emploi-Québec, la gestion par résultats relève d'une obligation de rendre compte devant la population et le gouvernement de l'utilisation adéquate des ressources mises à sa disposition. Ce cadre de gestion convie l'ensemble du réseau à offrir des services de qualité, et ce, au moindre coût. C'est dans cet esprit que le Conseil régional des partenaires retenait cette orientation qui vise à accroître l'efficacité de nos interventions dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat avec le milieu.

Dans ce contexte et pour arrimer les orientations régionales et leurs axes d'intervention aux diverses réalités des marchés du travail locaux, chaque CLE produit une programmation de ses activités. Un suivi de ces programmations locales est présenté lors des rencontres du Conseil régional des partenaires du marché du travail au cours de l'année.

L'amélioration continue de la prestation de services est l'un des objectifs de gestion par résultats. Pour l'atteindre, Emploi-Québec Laurentides a mis de l'avant une vision commune de l'approche d'intervention et du parcours individualisé qui consiste à soutenir le client dans sa démarche d'intégration à l'emploi par des interventions qui tiennent compte de son employabilité, du contexte du marché du travail et de celui d'Emploi-Québec, et ce, en renforçant la fonction d'accompagnement auprès des agents. Pour ce faire, nous avons nommé des responsables de l'accompagnement appelés *coachs* dans chacun des CLE et mis en place des rencontres statutaires avec ces derniers. Ainsi, les *coachs* ont la responsabilité de guider et d'accompagner les agents d'aide dans leurs interventions auprès de la clientèle.

Une attention particulière a été accordée cette année pour dépister les clients qui risquent le plus d'interrompre leur participation aux mesures afin de leur fournir un accompagnement et des services adaptés. La réalisation de plans de travail dans les CLE reliés à cet objectif a permis de

réduire les taux d'abandon. Par exemple, le taux d'abandon pour l'ensemble des mesures est passé de 13 % en 2002-2003 à 7 % en 2006-2007.

Les rapports de plaintes de deuxième niveau reçues au Bureau des renseignements et plaintes répertorient pour notre région une moyenne de sept plaintes par trimestre. Sur l'ensemble, seulement deux ont fait l'objet d'une recommandation de modification du dossier. Donc, nous suivons l'évolution de cet indicateur et aucun problème particulier n'a été décelé. Les plaintes dites de niveau 2 nécessitent généralement une ou plusieurs interventions auprès des divers échelons de décision d'Emploi-Québec pour résoudre le problème signalé par la clientèle.

Compte tenu des sommes importantes qui sont versées pour les mesures actives d'emploi, nous avons mis en place un processus de contrôle financier, et ce, depuis plusieurs années. Ce processus assure la fiabilité et l'intégrité de l'information pour l'application de la conformité aux politiques, plans, procédés, lois et règlements en vigueur. De plus, il nous permet d'apporter des correctifs et d'améliorer notre prestation de service. Le taux de conformité régional moyen pour les dossiers « Individus » ainsi que pour les dossiers « Intervenants externes » atteint 96 %.

Lors de l'implantation de la convergence, les fonctions d'accueil, d'évaluation et de référence (AER) ont pu être déployées selon l'échéance fixée. Nous n'avons décelé aucune conséquence négative auprès de la clientèle en matière de délai de traitement des demandes ou de plaintes associé à cette nouvelle façon de faire. Ces éléments font ressortir que notre personnel, malgré les exigences liées à l'implantation de l'AER, a su assurer la continuité d'une prestation de service de qualité.

Par ailleurs, deux CLE de la région, soit Sainte-Adèle et Sainte-Agathe, hébergent maintenant un point d'accès de Services Québec qui consiste à fournir au besoin un soutien technique minimal ainsi que des directives de base sur l'utilisation du matériel à la population.

Finalement, dans un souci de bien desservir nos clientèles, nous avons continué d'offrir de la formation à notre personnel. Ainsi, 90 journées ont été dispensées aux employés des services publics d'emploi.

Des actions au cœur de l'actualité

Le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre et la lutte contre le chômage et l'exclusion sociale dans une perspective de développement économique, social et régional sont au cœur de la mission d'Emploi-Québec. À cet égard, le contexte économique de la région crée une situation où, d'un côté, les entreprises ont éprouvé d'importantes difficultés de recrutement alors que, d'un autre côté, s'est profilée une clientèle sans emploi de plus en plus éloignée du marché du travail. Aussi, malgré une situation économique favorable, les disparités entre les MRC demeurent une préoccupation importante.

En lien avec cet environnement socioéconomique qui a prévalu en 2006-2007, voici une présentation succincte des actions menées par nos équipes dédiées aux entreprises et aux individus.

Des interventions auprès des entreprises

La région des Laurentides continue de se maintenir parmi les leaders en ce qui a trait à son marché du travail. Étant donné les atouts dont dispose la région, cette situation avantageuse devrait se maintenir au cours des prochaines années. Dans les circonstances, nous sommes demeurés proactifs en matière de soutien à nos entreprises, notamment pour ce qui est du recrutement de personnel. Effectivement, les enquêtes et les consultations que nous menons, de même que les interventions de nos conseillères et conseillers auprès des entreprises, ont continué d'attirer notre attention sur les difficultés de recrutement qu'elles éprouvent. La mobilisation de notre personnel s'est donc accentuée à cet égard afin de les mettre en contact avec une main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin pour profiter du contexte économique favorable et demeurer compétitives.

Tout au long de l'année, nos équipes aux entreprises se sont mobilisées pour aider les employeurs. Au-delà des activités locales visant à soutenir les entreprises dans leurs efforts de recrutement, nous avons accompagné et invité les employeurs à se pencher sur la gestion de leur propre main-d'œuvre. Que ce soit à travers des réseaux d'employeurs organisés ou à travers ceux que nous avons contribué à mettre sur pied, nos conseillers aux entreprises ont multiplié les interventions-conseils face aux appréhensions des employeurs devant la rareté de main-d'œuvre qualifiée et les comportements de la jeune main-d'œuvre. Ainsi, l'organisation d'une dizaine de journées locales ou régionale de l'emploi, tels le Salon carrière en aérospatiale et la Journée de l'emploi pour le secteur du tourisme, témoigne de notre volonté d'accompagner les entreprises dans leurs efforts de recrutement. Soulignons aussi la tenue d'une journée de sensibilisation destinée aux jeunes et aux parents sur les emplois associés au secteur métallique, illustrant notre volonté d'agir sur des réalités précises qui touchent de près à la fois la main-d'œuvre et les employeurs. De plus, un soutien constant leur a été offert pour tous nos services dont l'utilisation du service de Placement en ligne.

Une entente d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) a été conclue entre Emploi-Québec, Cascades Groupe papiers fins de Saint-Jérôme et les syndicats de l'entreprise

en juin 2006. Emploi-Québec injecte 500 000 $ sur une période de deux ans qui permet de garder au travail 78 personnes dont l'emploi était menacé.

Pour une deuxième année consécutive, notre région a connu un recul du nombre de personnes en emploi, une première depuis les vingt dernières années. Outre le secteur de la forêt, celui du manufacturier aura notamment été touché par de nombreuses mises à pied. Ces nouvelles réalités se sont traduites par une augmentation de l'achalandage dans nos CLE et par la mise sur pied de plusieurs comités d'aide au reclassement. Ainsi, 269 personnes et 17 entreprises ont bénéficié des services du Comité d'aide au reclassement à entrée continue des Laurentides. La présidence de ce comité était assurée par le Centre d'intervention des Basses-Laurentides pour l'emploi (CIBLE). Au 31 mars 2007, plus de 86 % des participants avaient réintégré le marché du travail ou avaient effectué un retour aux études.

Afin d'aiguiller les entreprises sur les possibilités qu'offre le marché du travail des Laurentides, plusieurs documents d'information ont été produits cette année. Notons la publication tous les trois mois du *Bulletin régional sur le marché du travail*, la publication des perspectives sectorielles et professionnelles et un dépliant « La région des Laurentides en quelques chiffres » qui présente des données sur l'emploi et la solidarité sociale.

Pour la deuxième année d'implantation du processus de veille active sur les professions, douze professions ont été retenues pour la région. Cette veille a pour but de suivre l'évolution de professions jugées problématiques et de trouver des solutions, la formation étant un des moyens examinés. Deux groupes de discussion ont été mis sur pied auprès des employeurs et des travailleurs du secteur forestier afin de déterminer les causes des difficultés de recrutement dans ces métiers.

Finalement, afin d'être proactifs auprès des entreprises, nous travaillons à la préparation du bulletin *Contact entreprises Laurentides* qui sera acheminé deux fois par mois à près de 2 000 employeurs de la région. La particularité de ce bulletin d'information sur nos mesures, services et événements d'emploi, est qu'il nous permettra de connaître rétroactivement les intérêts et les besoins de nos entreprises et d'adapter nos interventions en conséquence.

Le dynamisme du marché du travail de la région a permis l'émergence de deux nouveaux projets et la poursuite de trois projets économiques d'envergure en 2006-2007 : Novabus, à Saint-Eustache (0,49 M$), L-3 Communications MAS à Mirabel (1,5 M$), Bell Helicopter à Mirabel (3,7 M$), l'imprimerie du *Journal de Montréal* à Mirabel (1,8 M$) et Paccar à Sainte-Thérèse (1,1 M$). Plus de 1 325 emplois ont été créés à la suite de la mise en œuvre de ces projets.

Afin de faire valoir auprès des entreprises le bassin potentiel que représentent les femmes, les personnes immigrantes et les personnes handicapées, nous avons, d'une part, participé et contribué financièrement à la remise régionale du Concours québécois en entrepreneuriat pour le prix « Entrepreneurship féminin ». D'autre part, un déjeuner sur le thème de l'intégration au travail des personnes handicapées regroupant cinq chambres de commerces du sud des Laurentides a eu lieu. Par ailleurs, par l'entremise de nos travaux de sensibilisation, la Chambre de commerce et d'industrie Thérèse-De Blainville a remis un nouveau prix « Hommage à l'entreprise ayant favorisé l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées ». Nous avons produit et lancé

une brochure destinée aux employeurs, *La main-d'œuvre immigrante : une offre à considérer*, que nous avons développée en collaboration avec le MICC et le Centre d'intégration en emploi des Laurentides (CIE). Sous la forme d'une proposition d'affaires s'adressant aux employeurs de la région des Laurentides, cette brochure met en lumière les compétences et les qualifications particulières des personnes immigrantes tout en confrontant les hésitations et les préjugés qui ressurgissent parfois lorsqu'on s'apprête à considérer leur embauche. Cette brochure qui vise à inciter les employeurs à intégrer ce bassin de main-d'œuvre dans leur plan de recrutement a d'ailleurs remporté un prix Zénith. Ce prix vise à souligner la qualité exceptionnelle de certains produits de communication gouvernementale.

Considérant l'importance du secteur de l'aérospatiale pour l'économie québécoise et pour les Laurentides et compte tenu de la croissance de ce secteur et des perspectives professionnelles intéressantes, Emploi-Québec Laurentides y accorde une grande attention. Nous participons au conseil d'administration de l'Institut de formation en aérospatiale (IFA) situé à Mirabel à titre de représentant national d'Emploi-Québec. Comme cet organisme est constitué des trois écoles nationales qui interviennent sur le territoire des Laurentides, notre rôle est d'assurer la concertation entre tous ces interlocuteurs spécialisés et les partenaires socioéconomiques de la région, dont ceux de l'éducation.

De façon particulière, nous avons assumé un rôle de premier plan dans l'organisation du premier Salon des carrières en aérospatiale tenu les 26 et 27 mai 2006 à l'aéroport de Montréal-Mirabel, sous l'égide du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale (CAMAQ). Cet événement a connu un franc succès avec quelque 12 000 personnes qui s'y sont présentées. Un grand nombre d'entreprises de la RMR de Montréal ont été présentes afin d'informer les visiteurs des possibilités de carrières et des postes offerts au sein de l'industrie. Le milieu de l'éducation était également présent dans le but de renseigner les visiteurs sur les programmes de formation. Emploi-Québec Laurentides a contribué au financement de cet événement, en plus d'avoir assumé la présence d'employés qui ont animé le stand d'Emploi-Québec.

Par ailleurs, en mai 2006, nous avons participé activement aux travaux de création de la Table de concertation sur les ressources humaines en aérospatiale des Laurentides (TCRHAL), en plus d'y contribuer financièrement. Cette table a été créée dans le but de répondre de façon concertée aux besoins de formation des entreprises en aérospatiale de la région. Si l'on tient compte de notre contribution liée à l'achat de formations dans le domaine de l'aérospatiale en collaboration avec l'IFA (engagement 2006-2007 de 387 K$), notre contribution financière totale dans ce domaine pour 2006-2007 s'élève à 2, 781 M$. Finalement, deux projets économiques d'envergure sont en cours dans ce secteur.

Sur le plan économique, notre région a été directement touchée par l'adoption de la Loi modifiant la Loi sur les forêts (projet de loi 71) réduisant de 20 % les droits de coupe forestière en territoire public. Nous avons participé activement aux travaux du Comité interministériel sur la forêt piloté conjointement par la Conférence régionale des élus (CRÉ) des Laurentides et le ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR) et en collaboration avec le ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF) et le MDEIE. Rappelons que ce comité a élaboré et mis en œuvre le Plan d'action de la région des Laurentides à l'égard des mesures d'atténuation à l'application de la loi 71.

En novembre, la CRÉ a mis en place une cellule de crise car les activités réalisées à ce jour étaient jugées insuffisantes pour en atténuer les effets, plus particulièrement dans les Hautes-Laurentides. Pour faire suite à cette action, nous avons participé à une rencontre d'information auprès des différents acteurs de la MRC d'Antoine-Labelle, en compagnie de représentants de la CRÉ, du MAMR, du MDEIE, d'Investissements Québec, du MRNF. Nous avons ainsi été en mesure de présenter l'ensemble du Plan gouvernemental pour le secteur forestier, d'expliquer les programmes, d'identifier les clientèles-cibles, les responsables de dossiers et de préciser les liens créés avec les institutions et les organismes régionaux et locaux. Le CLE de Mont-Laurier a tenu quatre sessions d'information en novembre et décembre où il a présenté les quatre leviers d'intervention auprès de 250 personnes. De plus, nous avons participé le 1er mars 2007 à une première rencontre organisée par le MAMR, concernant la démarche de diversification de la MRC des Laurentides.

Dans le contexte de la crise forestière, qui affecte plus particulièrement le territoire de la MRC d'Antoine-Labelle, nous avons engagé en 2006-2007 près 1,16 M$. Ainsi, nous avons continué de contribuer financièrement à la réalisation du mandat confié à la Table forêt Hautes-Laurentides, soit d'assurer la concertation des partenaires pour comprendre et solutionner les problèmes résultant des modifications apportées à la Loi sur les forêts, tout en valorisant les métiers et une main-d'œuvre qualifiée. Cette table regroupe des entreprises forestières, des institutions d'enseignement et des organismes de développement économique des MRC d'Antoine-Labelle et des Laurentides. Nous appuyons plusieurs projets, notamment une formation en charpenterie-menuiserie que nous avons soutenue à la Table régionale interordre de la formation professionnelle et technique. Cette formation, d'une cohorte de 22 élèves pour 2007-2008, serait dispensée par la commission scolaire Pierre-Neveu de Mont-Laurier et elle s'inscrit dans une perspective de diversification économique. De plus, près de 60 ententes d'apprentissage en milieu de travail ont été conclues pour faciliter l'intégration au marché du travail de nouvelle main-d'œuvre dans l'industrie de la forêt ou de la transformation du bois.

D'autre part, notre personnel a participé à plusieurs groupes de travail de la Conférence régionale des élus des Laurentides, notamment en agroalimentaire, transport terrestre avancé, forêt, culture, développement social et tourisme. Ces groupes visent à analyser et à approuver des projets de développement durable pour chacun des secteurs concernés. Par ailleurs, nous avons participé aux travaux préliminaires de préparation du futur plan quinquennal de développement des Laurentides. Parallèlement, nous avons établi avec la CRÉ des mécanismes de rencontre et de concertation visant la mise en commun d'informations stratégiques touchant le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans notre région. En cours d'année, nous avons mobilisé nos ressources autour des quatre projets régionaux ACCORD. Nous avons en ce sens contribué directement à l'élaboration d'un diagnostic et d'un plan d'action visant à structurer et à assurer le développement de ces secteurs importants dans l'économie de notre région, soit la forêt, les mets et aliments préparés, le transport terrestre avancé et le tourisme. Pour les secteurs du transport terrestre avancé et les mets et aliments préparés, ces dossiers ont fait l'objet de présentation au Comité interministériel gouvernemental. Dans le secteur touristique, nous avons épaulé là aussi nos partenaires dans la préparation et la mise en œuvre pour mars 2007 d'un plan de développement stratégique adapté aux nouvelles conjonctures.

En outre, l'absence de mobilité de la main-d'œuvre est un facteur qui pénalise plusieurs de nos MRC. Pour en réduire les conséquences, nous continuons à contribuer à des projets expérimentaux de transport en commun dans les MRC d'Antoine-Labelle, des Pays-d'en-Haut, des Laurentides et d'Argenteuil.

Par ailleurs, le comité Formation de la main-d'œuvre du Conseil a élaboré une offre de formation régionale en lien avec les orientations du Programme de subvention pour l'intervention régionale en matière de formation de la main-d'œuvre en emploi du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO).

Des interventions auprès des individus

En raison de la solide performance économique de la région, le bassin de main-d'œuvre disponible tend à s'amenuiser, ce qui nous a amené à consolider nos interventions auprès des clientèles éloignées du marché du travail.

La situation des jeunes décrocheurs demeurant très préoccupante, nous avons poursuivi notre participation active aux activités du Comité de suivi de l'entente partenariale sur la réussite éducative des jeunes de la région (PREL-Partenaires de la réussite éducative des jeunes dans les Laurentides). Enfin, en vertu de cette entente partenariale, nous avons contribué financièrement à la mise en place du projet Équi-TÉ, pour équilibre-travail-études, qui vise à favoriser la persévérance scolaire, la recherche de la réussite et l'acquisition d'un diplôme et à sensibiliser les entreprises sur leur rôle social envers la communauté et leurs employés.

Aussi, nous avons collaboré à l'organisation régionale et locale des activités entourant la Semaine québécoise des adultes en formation. Nous en avons profité pour organiser des activités de reconnaissance ou de témoignage liées à la formation en entreprise ou au Programme d'apprentissage en milieu de travail.

Par ailleurs, afin de faire connaître aux populations locales les entreprises existantes sur leur territoire, nous avons dressé, avec la collaboration de Service Canada et de la Conférence régionale des élus, une liste des industries et des commerces de plus de cinq employés. Cette liste sera disponible à la fin de 2007 sur le site emploiquebec.net.

Nous avons continué de porter une attention particulière aux groupes défavorisés sur le plan de l'emploi en poursuivant le partenariat et la concertation avec les divers acteurs interpellés par ces problématiques. Par exemple, avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et le Comité des partenaires en immigration des Laurentides, nous avons collaboré aux travaux d'élaboration du Plan d'action 2006-2009, « Des valeurs partagées, des intérêts communs », qui a été officiellement dévoilé le 5 février 2007 par la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles. Ce plan, sous l'égide du MICC, vise à favoriser la prise en compte de l'immigration comme enjeu de développement. Afin de faciliter le soutien à l'intégration de cette clientèle, nous avons prêté des locaux au MICC pour permettre la présence ponctuelle d'agents d'immigration dans quatre CLE des Basses-Laurentides.

En vertu de l'entente spécifique avec la CRÉ sur la régionalisation de l'immigration, nous avons renouvelé la subvention avec CIE Laurentides. Celle-ci comporte trois volets, soit de faire valoir les atouts des Laurentides auprès des nouveaux arrivants, de favoriser l'accueil et l'insertion en emploi en offrant un accompagnement personnalisé aux nouveaux arrivants et de sensibiliser les instances régionales, les entreprises et la population à l'importance de l'immigration. Enfin, 41 ententes du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) ont été signées cette année dans la région.

Aussi, malgré le fait que la région des Laurentides connaisse la plus forte augmentation démographique au Québec, nous constatons un vieillissement de notre population. Nous sommes, à cet égard, particulièrement sensibles à la situation des personnes de 50 ans et plus qui vivent des périodes de chômage plus longues et chez qui, pour certaines d'entre elles, nous observons une certaine inadéquation entre leur formation et les besoins du marché du travail. Le recyclage de cette clientèle pose un défi à sa réintégration au marché du travail. C'est pourquoi nous avons conclu plusieurs ententes qui offrent un processus d'accompagnement particulier aux 45 ans et plus. On remarque d'ailleurs une augmentation de la participation de cette clientèle à nos mesures et services. Soulignons le projet expérimental du CLE de Sainte-Adèle qui a rejoint en novembre 2006 plus de 220 personnes retraitées intéressées à un retour sur le marché du travail. Par la suite, une activité de bilan de compétences et de recherche d'emploi a eu lieu en janvier 2007. Près de 35 personnes ont assisté à des ateliers de bilan de compétences, de curriculum vitae et sur l'entrevue d'embauche. En février s'est tenue une activité de formation pour les employeurs « Gestion proactive de la main-d'œuvre » avec 20 employeurs. Finalement, pour boucler le projet, un rendez-vous a été organisé entre les personnes retraitées et les employeurs. Ainsi, 85 retraités ont répondu à l'appel et 10 entreprises ont participé à l'événement.

Nous avons poursuivi les travaux prévus dans le plan de travail régional issu de la Stratégie nationale d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. De concert avec le Conseil, nous avons mis tous les efforts pour favoriser l'accès des femmes aux métiers non traditionnels, notamment par le soutien aux trois tables d'employabilité femmes des Laurentides et par la remise de trois bourses, dont deux au concours régional *Chapeau, les filles!* et une dédiée à l'entrepreneuriat féminin du volet régional du Concours québécois en entrepreneurship. Par ailleurs, nous avons présenté l'approche Ma place au soleil au Colloque international francophone Villes et villages en santé qui a eu lieu le 27 octobre 2006 à Sainte Adèle.

L'intégration des personnes handicapées au marché du travail est toujours une de nos préoccupations. Emploi-Québec a continué de participer aux travaux du Comité régional pour l'intégration au travail des personnes handicapées. Parmi les principales réalisations, on note le colloque annuel qui s'est déroulé en juin et des activités de sensibilisation auprès des entreprises, tels un dépliant de promotion des personnes handicapées et un déjeuner-causerie.

Des initiatives du Conseil

Le suivi des orientations et des priorités d'intervention qui les accompagnent est demeuré la première préoccupation du Conseil. Les membres ont donc porté tout au long de l'année une

attention particulière aux idées de fond qui les ont guidés dans l'élaboration du Plan d'action régional 2005-2008.

Par ailleurs, le Conseil a pris acte des propositions soumises par le comité de travail de la Commission des partenaires du marché du travail sur le renouvellement du Cadre général de reconnaissance et de développement des compétences en milieu de travail. Il a transmis par la suite ses commentaires à la Commission des partenaires du marché du travail.

L'élaboration par la CRÉ des Laurentides du Plan quinquennal de développement régional définissant les objectifs généraux et particuliers de développement de la région s'est faite pendant cette période. Emploi-Québec a établi avec le Conseil un avis en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Toujours dans la perspective de placer des balises solides sur l'échiquier économique, nous avons participé, en collaboration avec notre Conseil, à l'élaboration et à l'adoption d'ententes spécifiques dans des secteurs significatifs pour notre développement, soit en agroalimentaire, en culture et en développement social. Aussi, nous avons maintenu nos efforts pour attirer la main-d'œuvre immigrante, notamment par le renouvellement du dossier de régionalisation de cette main-d'œuvre et par la préparation d'une entente spécifique qui a été ratifiée en 2007.

En 2006-2007, le Conseil a mis sur pied trois groupes de travail, soit le comité Formation de la main-d'œuvre, le Comité consultatif régional pour les femmes au travail, le comité Plan d'action régional qui représente aussi le comité Partenaires du marché du travail de la CRÉ.

Finalement, la présidente et plusieurs membres représentent le Conseil auprès de nombreuses instances régionales ou suprarégionales, tels que la CRÉ des Laurentides, les conseils d'administration des deux cégeps du territoire, le comité ACCORD, le comité régional de la Semaine québécoise des adultes en formation et la Table métropolitaine de Montréal.

Annexes

Suivi des indicateurs ciblés au PAR 2006-2007 — Annexe 1

Indicateurs ciblés du plan d'action annuel d'Emploi-Québec	Résultats atteints	Cibles de résultats régionales	Femmes	Degré d'atteinte	Résultats Québec
1. Nombre d'occasions d'emploi signalées au service de Placement en ligne	31 341	32 527		96,4 %	97,6 %
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	15 479	14 927	7 272	103,7 %	96,6 %
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	7 780	8 090	3 724	96,2 %	94,7 %
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,3 %	47,3 %	51,4 %	106,3 %	108,5 %
5. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	2 045	1 825	1 039	112,1 %	106.0 %
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	510	468	255	109,0 %	101,0 %
7. Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50,8 %	39,0 %	45,9 %	130,3 %	112,6 %
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participant à l'assistance-emploi	4 011	5 000	1 815	80,2 %	85,4 %
9. Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 825	2 264	847	80,6 %	85,4 %
10. Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42,7 %	44,0 %	44,0 %	97,0 %	104,8 %
11. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	5 681 122	7 670 000 $		74,1 %	78,2 %
12. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	58,9 %	75,0 %	62,1 %	78,5 %	96,0 %
13. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	438	306		143,1 %	130,2 %
14. Nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail	160	135		118,5 %	94,0 %
15. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	10 226	9 380	4 813	109,0 %	102,0 %
16. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 984	3 430	n.d.	116,2 %	99,3 %
17. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	14 021 298	10 000 000 $		140,2 %	117,6 %

Résultats par centre local d'emploi (CLE)

Annexe 2

		Nombre d'occasions d'emploi signalées au service de Placement en ligne	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base
CLE de Saint-Eustache	**Résultat**	4 262	2 476	1 322	50,8 %	291
	Cible 2006-2007	4 645	2 226	1 206	47,3 %	288
	% d'atteinte	91,8 %	111,2 %	109,6 %	107,4 %	101,0 %
CLE de Sainte-Thérèse	**Résultat**	10 456	2 756	1 323	48,4 %	350
	Cible 2006-2007	10 613	3 062	1 659	47,3 %	373
	% d'atteinte	98,5 %	90,0 %	79,7 %	102,3 %	93,8 %
CLE de Mirabel	**Résultat**	2 407	749	436	52,5 %	81
	Cible 2006-2007	2 392	699	379	47,3 %	83
	% d'atteinte	100,6 %	107,2 %	115,0 %	111,0 %	97,6 %
CLE de Saint-Jérôme	**Résultat**	5 538	3 185	1 671	50,9 %	468
	Cible 2006-2007	5 414	3 312	1 795	47,3 %	423
	% d'atteinte	102,3 %	96,2 %	93,1 %	107,6 %	110,6 %
CLE de Lachute	**Résultat**	1 255	1 374	628	46,5 %	189
	Cible 2006-2007	1 237	1 320	716	47,3 %	166
	% d'atteinte	101,5 %	104,1 %	87,7 %	98,3 %	113,9 %
CLE de Sainte-Adèle	**Résultat**	2 737	1 352	665	52,8 %	130
	Cible 2006-2007	2 861	1 106	599	47,3 %	119
	% d'atteinte	95,7 %	122,2 %	111,0 %	111,6 %	109,2 %
CLE de Sainte-Agathe	**Résultat**	2 881	1 664	832	52,1 %	237
	Cible 2006-2007	3 437	1 512	820	47,3 %	177
	% d'atteinte	83,8 %	110,1 %	101,5 %	110,1 %	133,9 %
CLE de Mont-Laurier	**Résultat**	1 805	1 923	903	50,1 %	299
	Cible 2006-2007	1 928	1 690	916	47,3 %	196
	% d'atteinte	93,6 %	113,8 %	98,6 %	105,9 %	152,6 %
Région des Laurentides	**Résultat**	31 341	15 479	7 780	50,3 %	2 045
	Cible 2006-2007	32 527	14 927	8 090	47,3 %	1 825
	% d'atteinte	96,4 %	103,7 %	96,2 %	106,3 %	112,1 %
Québec	**Résultat**	536 775	251 038	125 006	51,1 %	33 923
	Cible 2006-2007	550 000	260 000	132 000	47,1 %	32 000
	% d'atteinte	97,6 %	96,6 %	94,7 %	108,5 %	106,0 %

		Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participant à l'assistance-emploi	Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi aprés avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Prestations non versées par l'assistance-emploi visant un retour en emploi
CLE de Saint-Eustache	**Résultat**	76	51,9 %	465	238	46,0 %	810 158
	Cible 2006-2007	78	39,0 %	789	357	44,0 %	1 210 120
	% d'atteinte	97,4 %	133,1 %	58,9 %	66,7 %	104,5 %	66,9 %
CLE de Sainte-Thérèse	**Résultat**	118	43,0 %	628	271	38,9 %	913 147
	Cible 2006-2007	115	39,0 %	1 022	462	44,0 %	1 568 417
	% d'atteinte	102,6 %	110,3 %	61,4 %	58,7 %	88,4 %	58,2 %
CLE de Mirabel	**Résultat**	11	63,4 %	118	59	49,2 %	218 762
	Cible 2006-2007	7	39,0 %	227	103	44,0 %	348 503
	% d'atteinte	157,1 %	164,9 %	52,0 %	57,3 %	111,8 %	62,8 %
CLE de Saint-Jérôme	**Résultat**	153	51,0 %	1 068	511	45,1 %	1 687 141
	Cible 2006-2007	146	39,0 %	1 157	524	44,0 %	1 774 834
	% d'atteinte	104,8 %	130,8 %	92,3 %	97,5 %	102,5 %	95,1 %
CLE de Lachute	**Résultat**	13	33,3 %	455	195	41,4 %	608 338
	Cible 2006-2007	17	39,0 %	455	206	44,0 %	698 671
	% d'atteinte	76,5 %	85,4 %	1	94,7 %	94,1 %	87,1 %
CLE de Sainte-Adèle	**Résultat**	64	58,3 %	335	150	43,1 %	345 422
	Cible 2006-2007	36	39,0 %	326	148	44,0 %	500 119
	% d'atteinte	177,8 %	149,5 %	102,8 %	101,4 %	98,0 %	69,1 %
CLE de Sainte-Agathe	**Résultat**	57	56,5 %	424	203	43,2 %	449 522
	Cible 2006-2007	54	39,0 %	485	220	44,0 %	744 280
	% d'atteinte	105,6 %	144,9 %	87,4 %	92,3 %	98,2 %	60,4 %
CLE de Mont-Laurier	**Résultat**	18	50,0 %	518	198	38,3 %	648 635
	Cible 2006-2007	15	39,0 %	538	244	44,0 %	825 054
	% d'atteinte	120,0 %	128,2 %	96,3 %	81,1 %	87,0 %	78,6 %
Région des Laurentides	**Résultat**	510	50,8 %	4 011	1 825	42,7 %	5 681 122
	Cible 2006-2007	468	39,0 %	5 000	2 264	44,0 %	7 670 000
	% d'atteinte	109,0 %	130,3 %	80,2 %	80,6 %	97,0 %	74,1 %
Québec	**Résultat**	37 756	43,7 %	78 125	31 599	41,4 %	97 791 265
	Cible 2006-2007	37 384	38,8 %	91 500	37 000	39,5 %	125 000 000
	% d'atteinte	101,0 %	112,6 %	85,4 %	85,4 %	104,8 %	78,2 %

		Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	Nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participant à l'assurance-emploi	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi
CLE de Saint-Eustache	**Résultat**	75,0 %	65	12	1 731	548	2 104 585
	Cible 2006-2007	75,0 %	43	15	1 436	525	1 531 254
	% d'atteinte	1	151,2 %	80,0 %	120,5 %	104,4 %	137,4 %
CLE de Sainte-Thérèse	**Résultat**	62,9 %	86	23	1 891	669	2 307 840
	Cible 2006-2007	75,0 %	76	21	2 093	765	2 231 459
	% d'atteinte	83,9 %	113,2 %	109,5 %	90,3 %	87,5 %	103,4 %
CLE de Mirabel	**Résultat**	51,4 %	27	3	573	292	1 213 322
	Cible 2006-2007	75,0 %	23	4	616	225	656 496
	% d'atteinte	68,5 %	117,4 %	75,0 %	93,0 %	129,8 %	184,8 %
CLE de Saint-Jérôme	**Résultat**	55,7 %	61	30	2 087	959	3 015 792
	Cible 2006-2007	75,0 %	55	26	1 918	702	2 045 195
	% d'atteinte	74,3 %	110,9 %	115,4 %	108,8 %	136,6 %	147,5 %
CLE de Lachute	**Résultat**	39,7 %	20	17	890	401	1 623 329
	Cible 2006-2007	75,0 %	17	11	522	191	556 222
	% d'atteinte	52,9 %	117,6 %	154,5 %	170,5 %	209,9 %	291,8 %
CLE de Sainte-Adèle	**Résultat**	58,7 %	62	28	753	296	1 067 788
	Cible 2006-2007	75,0 %	27	15	586	214	625 071
	% d'atteinte	78,3 %	229,6 %	186,7 %	128,5 %	138,3 %	170,8 %
CLE de Sainte-Agathe	**Résultat**	47,4 %	50	16	1 076	401	1 196 188
	Cible 2006-2007	75,0 %	34	14	1 134	414	1 208 433
	% d'atteinte	63,2 %	147,1 %	114,3 %	94,9 %	96,9 %	99,0 %
CLE de Mont-Laurier	**Résultat**	66,8 %	42	31	1 225	418	1 492 454
	Cible 2006-2007	75,0 %	31	29	1 075	393	1 145 869
	% d'atteinte	89,1 %	135,5 %	106,9 %	114,0 %	106,4 %	130,2 %
Région des Laurentides	**Résultat**	58,9 %	438	160	10 226	3 984	14 021 298
	Cible 2006-2007	75,0 %	306	135	9 380	3 430	10 000 000
	% d'atteinte	78,5 %	143,1 %	118,5 %	109,0 %	116,2 %	140,2 %
Québec	**Résultat**	72,0 %	7 554	3 854	139 315	50 480	183 742 815
	Cible 2006-2007	75,0 %	5 800	4 100	136 538	50 855	156 200 000
	% d'atteinte	96,0 %	130,2 %	94,0 %	102,0 %	99,3 %	117,6 %

Annexe 3

Fonds de développement du marché du travail au 31 mars 2007

Budget total

	Budget	Déboursés au 2007-03-31	Reports
LACHUTE	3 008 628 $	3 153 259 $	1 601 632 $
MONT-LAURIER	3 610 324 $	3 715 318 $	1 790 286 $
SAINT-JÉRÔME	7 229 235 $	7 459 686 $	2 860 775 $
SAINTE-THÉRÈSE	7 218 521 $	7 529 125 $	3 501 387 $
SAINTE-AGATHE	3 088 972 $	3 073 085 $	918 285 $
SAINT-EUSTACHE	5 067 975 $	5 084 617 $	2 076 716 $
MIRABEL	3 869 920 $	2 497 852 $	3 510 421 $
SAINTE-ADÈLE	2 311 517 $	2 300 466 $	621 195 $
DIRECTION RÉGIONALE	2 905 546 $	3 509 292 $	1 483 015 $
TOTAL RÉGION	***38 310 638 $***	***38 322 701 $***	***18 363 713 $***

Ventilation par mesure du nombre de participations dans l'année en cours et les déboursés au 31 mars 2007

Mesures	*Participations*		*Déboursés*		*Total*
	Individus	Projets en entreprises	Individus	Entreprises/ Partenaires	TOTAL
Évaluation d'employabilité avec plan d'intervention	5 602				
Sessions de groupe	7 378				
Suivi individuel et autres activités d'aide à l'emploi	771				
Mesure de formation volet individus	2 454		14 901 309 $	2 982 341 $	17 883 650 $
Mesure de formation volet employeurs		168		2 896 681 $	2 896 681 $
Insertion sociale	237		240 391 $	125 625 $	366 016 $
Jeunes volontaires	72		310 994 $	133 424 $	444 418 $
Projets de préparation à l'emploi – volet général et autres	115		151 575 $	301 991 $	453 566 $
Projets de préparation à l'emploi – volet entreprises d'insertion	234			2 082 336 $	2 082 336 $
Services d'aide à l'emploi	8 632		15 986 $	4 562 293 $	4 578 279 $
Soutien au travail autonome	264		2 385 101 $	428 260 $	2 813 361 $
Subventions salariales	421			2 279 279 $	2 279 279 $
Contrats d'intégration au travail pour les personnes handicapées	228			1 234 704 $	1 234 704 $
Frais d'aide non liés aux activités *	89		13 133 $		13 133 $
Supplément de retour au travail	920		460 500 $		460 500 $
Concertation pour l'emploi		199		2 816 778 $	2 816 778 $
TOTAL RÉGION	***27 417***	***367***	***18 478 989 $***	***19 843 712 $***	***38 322 701 $***

* Aide accordée pour des activités qui ne peuvent s'inscrire dans le cadre d'une mesure mais qui sont essentielles dans la démarche d'intégration en emploi.

Source : Rapport de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, juillet 2007 (DGARES).

Annexe 4

Portrait des nouveaux participants aux mesures actives au 31 mars 2007

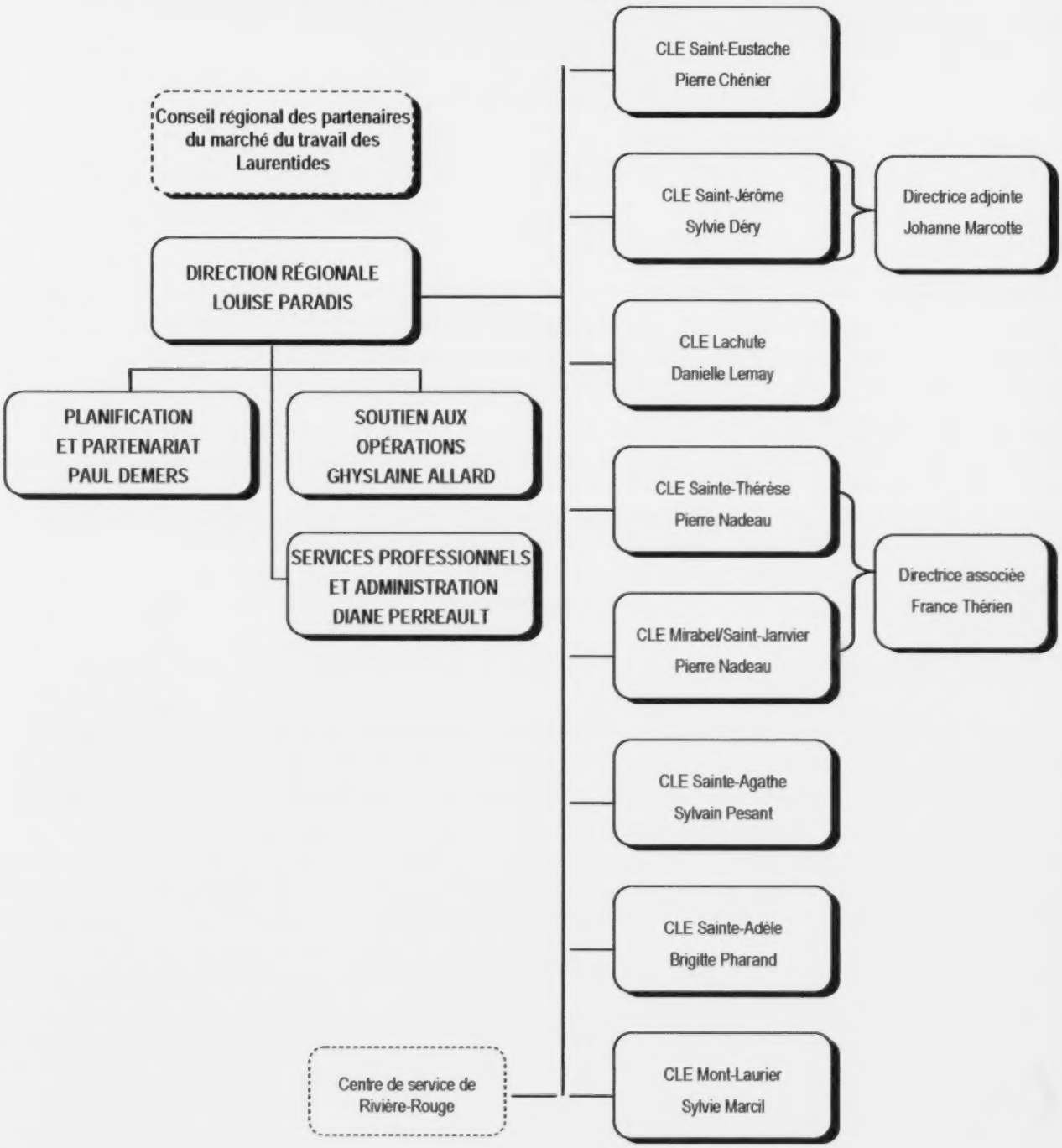
Caractéristiques	Résultats
Âge	
Moins de 30 ans	34 %
30 à 44 ans	35 %
45 ans et plus	31 %
Sexe	
Femme	47%
Homme	53 %
Scolarité	
Primaire	3 %
Secondaire	51 %
Collégial	7 %
Université	4 %
Non disponible	36 %
Statut familial	
Monoparental	11 %
Autres	89 %
Statut de participation	
Prestataire de l'assistance-emploi (PSR)	13 %
PSR admissible[a] à l'assurance-emploi	13 %
Prestataire de l'assurance-emploi (PAE)	48 %
Admissible à l'assurance-emploi	12 %
Sans soutien de revenu	14 %

Source : Rapport de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, juillet 2007 (DGARES).

[a] Le terme *admissible* fait référence à la période de prestation d'assurance-emploi qui a pris fin au cours des 36 mois précédant le début de l'approche d'intervention ou encore dans les 60 mois précédant le début de l'approche d'intervention, dans le cas des personnes ayant bénéficié de prestations parentales ou de maternité et qui ne sont pas retournées au travail par la suite pour s'occuper d'un enfant nouveau-né ou adopté et qui tentent de réintégrer le marché du travail.

Annexe 5

Structure administrative d'Emploi-Québec Laurentides au 31 mars 2007



Annexe 6

COORDONNÉES DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES LAURENTIDES AU 31 MARS 2007

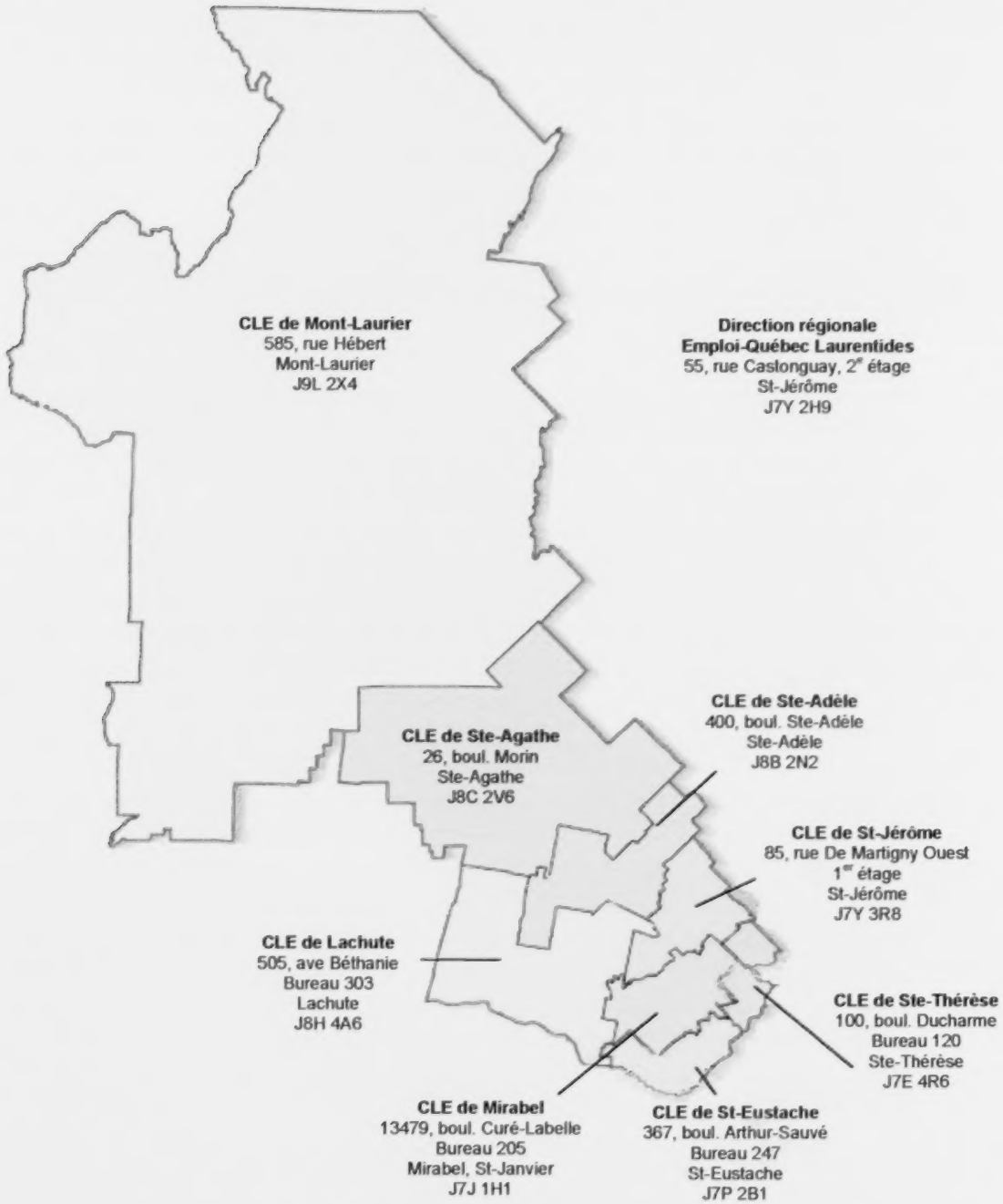
Six membres représentant la main-d'œuvre	Six membres représentant les entreprises	Deux membres représentant les organismes communautaires Quatre membres issus des milieux de la formation
DUPLANTIE, JOHANNE Représentante syndicale T.C.A. Canada (FTQ) Sainte-Thérèse	CARRIÈRE, CHARLES-ALAIN Directeur général Orientech inc. Lachute	DUMOUCHEL, JOHANNE Directrice générale Carrefour jeunesse emploi d'Argenteuil Lachute
GOYER, DANIEL Directeur Service d'emploi agricole Fédération UPA Outaouais-Laurentides Saint-Eustache	LAPOINTE, LINDA Propriétaire Provigo Lapointe et fille Boisbriand	GAUTHIER, STÉPHANE Directeur Défi-Emploi d'Antoine-Labelle Mont-Laurier
LACELLE, CLAUDETTE Présidente, Syndicat des métallos Local 7812 (FTQ) Saint-Antoine	NOËL, MARIE Directrice de l'administration et des RH Charlebois & Fils, manufacturier de portes Lachute	BEAUREGARD, GASTON Enseignant Commission scolaire Pierre-Neveu Mont-Laurier
LAROSE, DANIEL Président Syndicat des Employés professionnels Montréal	PAPILLON, PIERRE Comptable agréé Papillon et Dion Saint-Sauveur	LAURIN, MONIQUE, présidente Directrice générale Collège Lionel-Groulx Sainte-Thérèse
LAUZON, JOCELYNE, vice- présidente Représentante CSN Laurentides Val Morin	POSTE VACANT	TESSIER, SERGE Directeur général Cégep de Saint-Jérôme Saint-Jérôme
TURCOTTE, GILLES Secrétaire-trésorier CSN Laurentides Saint-Jérôme	POSTE VACANT	TRUCHON, YVON Directeur général adjoint C.S. de la Seigneurie-des-Mille-Îles Saint-Eustache

Membre désigné représentant le ministère des Affaire municipales et des régions (MAMR)	Membre désigné représentant le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	Membre désigné représentant le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)	Membre désigné représentant le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)
LACHANCE, DENISE Directrice régionale MAMR Saint-Jérôme	LANGLOIS, LAURAINE Directrice régionale MELS Sainte-Thérèse	PAPINEAU, CHRISTIANE Directrice régionale MDEIE Saint-Jérôme	TÉTREAULT, SERGE Directeur régional MICC Laval, Laurentides, Lanaudière

Membre d'office et secrétaire du Conseil			
PARADIS, LOUISE Directrice régionale Emploi-Québec Saint-Jérôme			

COORDONNÉES DE LA DIRECTION RÉGIONALE ET DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

Annexe 7



Emploi Québec